

Nieuwsbrief

NIEUWSBRIEF VOOR RELATIES VAN AABO

Nieuwsbrief November

Gedifferentieerde premie WHK

De Belastingdienst begint in november met het versturen van de beschikking met de gedifferentieerde premies WHK. Wilt u een kopie van uw beschikking naar ons toesturen?

Deze brief hebben wij nodig om in 2022 de salarisadministratie te kunnen verwerken!

Voor middelgrote en grote werkgevers is het belangrijk om goed te controleren of de uitstroom van de werknemers in de Ziektewet en WGA klopt.

Wanneer u eigenrisicodrager voor de WGA/ZW bent ontvangen wij ook graag het premiepercentage. Dit percentage is nodig om de juiste kostprijs te berekenen. Deze premie ontvangt u van / of kunt u opvragen bij uw verzekeringsmaatschappij. Wij verzoeken u kopieën van beide beschikkingen (Belastingdienst en/of verzekeraar) naar ons toe te sturen.

Bouw CAO: Roostervrije uren (ATV Uren)

De tekst van de roostervrije uren is in de nieuwe cao gewijzigd.

Niet opgenomen roostervrije uren vervallen aan het eind van het kalenderjaar.

Voorbeeldschema vakantie- en atv dagen 2022 en schema's 4-daagse werkweek.

Het voorbeeldschema voor de vakantie- en atv dagen en voor de 4-daagse werkweek hebben we gereed. U kunt ze vinden op onze website www.aabo-rijssen.nl onder de kop nieuws.

U kunt deze naar uw eigen situatie aanpassen.

Afwezigheid i.v.m. de kerstdagen en oud & nieuw

Ons kantoor is op 24 en 31 december gesloten. Het kan echter zijn dat uw contactpersoon ook op andere dagen afwezig is. Indien u uw loonadministratie voor een bepaalde datum wilt laten verwerken dan adviseren wij u om dit met uw contactpersoon te overleggen.

De mutaties voor 2021 zijn tot uiterlijk woensdag 13 januari 2022 12.00 uur aan te leveren, i.v.m. de omzetting van het systeem naar 2022.

Loonmutaties November en December 2021

Afbouw:

Een werknemer die op 1 november van het kalenderjaar waarin de eindejaarsuitkering betaalbaar wordt gesteld, een WAO/WIA-uitkering ontvangt, heeft recht op een eindejaarsuitkering, tenzij hij voor de WAO/WIA minder dan 35% arbeidsongeschikt is verklaard. De eindejaarsuitkering wordt in de maand december betaalbaar gesteld.

De werknemer die het laatst heeft gewerkt bij een natuursteenbedrijf en op 1 november van het jaar recht heeft op een WAO-uitkering, (dus niet een uitkering op grond van de WIA) ontvangt in de maand december een eindejaarsuitkering WAO. (AVV bij besluit dd 13-08-2020)

Schoonmaak- en Glazenwassersbedrijf:

De eindejaarsuitkering bedraagt 4,2% in 2021 en wordt berekend over het brutoloon in de referentieperiode. De eindejaarsuitkering wordt betaald vóór 15 december van het jaar. (AVV bij besluit dd 05-08-2019 / 15-06-2021)

Uitzendbranche:

NBBU Vaste medewerkers: De werknemer heeft recht op een winstafhankelijke eindejaarsuitkering of een met de werkgever overeengekomen gelijkwaardig alternatief als hij op 31 december van het jaar waarover de uitkering plaatsvindt, in dienst is van de werkgever. De eindejaarsuitkering of het overeengekomen alternatief bedraagt 2% van het in dat jaar genoten vaste bruto jaarloon inclusief vakantiebijslag.

Bouw en Infra: eenmalige uitkering december / periode 13

De werknemer die op 1 december 2021 in dienst is, ontvangt in december 2021 (loonperiode 13) een eenmalige bruto uitkering ter hoogte van 1,0% van het vast overeengekomen jaarloon/het jaarsalaris (exclusief vakantietoelage) naar rato van de duur van het dienstverband in 2021. (AVV bij besluit dd 02-09-2021).

Eventueel kunt u er voor kiezen om dit bedrag uit te ruilen met de werknemer. Dit moet dan wel voor die tijd vastgelegd zijn.

Dit uitruilen houdt in dat bruto loon wordt omgezet in netto loon. Het voordeel voor de werkgever is lagere loonkosten en het voordeel van de werknemer is dat hij netto meer overhoudt. Doordat het forfait van de WKR hoger is dit jaar kan het voor u als werkgever waarschijnlijk voordeliger zijn.

Voor vragen kunt u terecht bij uw contactpersoon.

Vrije ruimte WKR weer terug naar normaal in 2022

Om ondernemers verder te ondersteunen tijdens deze coronacrisis had het kabinet de vrije ruimte van de werkkostenregeling (WKR) verhoogd in 2021. Vanaf 1 januari 2022 gaat deze vrije ruimte weer terug naar het normaal.

De vrije ruimte is voor 2021 3% over de loonsom van de eerste € 400.000. Boven de loonsom van € 400.000 is de ruimte 1,18%. Per 1 januari 2022 is het percentage van de vrije ruimte 1,7% over de eerste € 400.000 en boven de € 400.000 blijft het 1,18%

Wanneer de werkgever meer besteedt dan de vrije ruimte, dan moet hij over het meerdere 80% eindheffing betaald worden. De werkgever mag zelf bepalen of ze de vrije ruimte willen gebruiken en waar ze die aan willen besteden.

Onbelaste thuiswerkvergoeding en wijziging arbeidsvoorwaarden

Ook na de coronacrisis zal het thuiswerken een blijvertje zijn. Vaak in combinatie met werken op kantoor: het hybride werken. De regering heeft daarom de mogelijkheid van het aanbieden van een onbelaste thuiswerkvergoeding door de werkgever geïntroduceerd. Het is mogelijk om met elke werknemer afzonderlijk vaste afspraken te maken over het aantal dagen per week waarop de werknemer thuiswerkt en op het werk komt. Op basis hiervan kan de werkgever een vaste vergoeding toekennen.

Per 1 januari 2022 wordt het mogelijk om aan een werknemer die thuiswerkt een thuiswerkkostenvergoeding van maximaal € 2,00 per dag toe te kennen. De werkgever hoeft geen loonbelasting te betalen voor deze thuiswerkvergoeding. Ook blijft een onbelaste reiskostenvergoeding voor woon-werkverkeer bestaan. Deze bedraagt maximaal € 0,19 per kilometer. Op een dag dat de werknemer thuis werkt en een thuiswerkvergoeding ontvangt, kan de werknemer geen aanspraak maken op een reiskostenvergoeding. Dit klinkt heel logisch, maar hoe kleedt je dit als werkgever in?

Wijziging arbeidsvoorwaarden

Het is mogelijk om met elke werknemer afzonderlijk vaste afspraken te maken over het aantal dagen per week waarop de werknemer thuiswerkt en op het werk komt. Op basis hiervan kan de werkgever een vaste vergoeding toekennen. Als de hoeveelheid thuiswerkdagen incidenteel meer of minder is dan afgesproken, hoeft de vergoeding niet direct aangepast te worden. Bij een structurele verandering moet dit natuurlijk wel.

Als een werknemer zijn reiskosten vergoed krijgt, is dit een arbeidsvoorwaarde. De mogelijkheid om een thuiswerkvergoeding aan te bieden in plaats van of naast een reiskostenvergoeding houdt een wijziging van die arbeidsvoorwaarde in. Deze wijziging zal dus in eerste plaats ter instemming voorgelegd moeten worden aan de betreffende werknemer. Ook bestaat onder omstandigheden de mogelijkheid tot eenzijdige wijziging.

Reiskosten- en thuiswerkregeling

De meeste werkgevers hebben wel afspraken gemaakt met hun werknemers over het vergoeden van reiskosten, maar (nog) niet over het vergoeden van thuiswerkkosten. In een regeling voor vergoeding van reiskosten is vaak opgenomen dat een bedrag wordt gerekend per gereisde kilometer of dat een vaste vergoeding periodiek wordt uitgekeerd. Dit laatste is alleen mogelijk als de werknemer op overwegend één plaats werkzaamheden verricht. Met de mogelijkheid van thuiswerken, zal het een en ander in deze regelingen moeten veranderen.

Als uw bedrijf niet een dergelijke regeling kent, is het verstandig om nieuwe afspraken over de thuiswerkvergoeding en de reiskostenvergoeding vast te leggen. Dit kan met iedere werknemer afzonderlijk, maar ook in een overkoepelende regeling.

Oproep werknemers: Aanbod contract voor aantal vaste uren na een oproepcontract van 1 jaar

Heeft u oproepkrachten in dienst? Wanneer een oproepkracht 1 jaar bij u in dienst is, dient u deze werknemer een contract aanbod te doen met vaste uren (dat zijn de gemiddelde uren die hij dat afgelopen jaar bij u heeft gewerkt). Dit aanbod moet de werkgever binnen een maand na dat jaar doen.

Wilt de werknemer geen vast aantal uren? De werknemer mag het aanbod weigeren en kan hij gewoon als oproepkracht blijven werken zonder de garantie van een vast aantal uren werk. U moet uw werknemer wel een afstandsverklaring laten tekenen dat hij afziet van het contract met vaste uren en een oproepcontract zonder uren wil houden.

Bedragen minimumloon per 1 januari 2022

Per 1 januari 2022 stijgt het minimumloon voor een werknemer van 21 jaar of ouder die fulltime werkt naar minimaal €1.725,00 euro bruto per maand. Het minimumloon stijgt in 2022 met 1,41 procent ten opzichte van juli 2021.

Op onze site vindt u de bedragen van het wettelijk minimumloon die gelden voor een volledige werkweek. Vaak zijn deze 36, 38 of 40 uur per week. Dit hangt af van de sector waarin u werkt en overige afspraken die voor die sector gelden.

De loontabellen vindt u op onze site onder nieuws.

Diplomabonus van € 2.500,00 voor BBL-studenten in de Bouw & Infra (bron: Vlandis)

Heeft u een werknemer in de Bouw & Infra en haalt hij of zij een bbl-diploma tussen 1 september 2021 en 1 september 2023? Dan heeft deze werknemer waarschijnlijk recht op een eenmalige diplomabonus van € 2.500,00 (bruto). Deze afspraak staat in de nieuwe cao Bouw & Infra 2021/2022.

Wat houdt de regeling in?

De hoogte van de subsidie Diplomabonus is door cao-partijen vastgesteld en bedraagt € 2.900,- per uitgekeerde diplomabonus.

De subsidie moet binnen 6 maanden na diplomadatum worden aangevraagd. Na 6 maanden vervalt het recht op subsidie.

De werkgever is verantwoordelijk voor het aanvragen van de subsidie, waarbij de bewijslast ten aanzien van de feiten en omstandigheden die recht geven op subsidie rust bij de werkgever.

De werkgever is verplicht inzage te verlenen in alle documenten en alle inlichtingen te verstrekken die nodig zijn voor de uitvoering en controle van wat in dit reglement is bepaald.

Voorwaarden

De werkgever heeft recht op de subsidie Diplomabonus wanneer aan de volgende voorwaarden is voldaan:

De werkgever heeft aan de werknemer een diplomabonus uitbetaald ter hoogte van € 2.500,- (bruto) omdat deze werknemer in de periode van 1 september 2021 tot 1 september 2023 een diploma heeft behaald van een bbl2, bbl3 of bbl4 opleiding in het domein:

- Bouw & Infra;
- Afbouw, hout en onderhoud of;
- Techniek en procesindustrie.

De werknemer heeft deze bbl-opleiding bij de betreffende werkgever gevolgd en de werkgever heeft hiertoe met de werknemer een arbeidsovereenkomst gesloten en een beroepspraktijkvormingsovereenkomst in de zin van artikel 7.2.8 van de wet educatie en beroepspraktijk.

Er is gedurende de bbl-opleiding minimaal 6 maanden sprake geweest van een arbeidsovereenkomst tussen de werkgever en de werknemer.

Een volledig overzicht van alle voorwaarden vind je in het 'Reglement subsidie Diplomabonus'. Bekijk het reglement [hier](#).

Aanvraag en uitbetaling

Om aanspraak te maken op de subsidie Diplomabonus dient een aanvraag ingediend te worden via het nieuwe subsidie [portaal](#). Inloggen is eenvoudig en kan gedaan worden door de persoon die ook het leermeesterportaal beheert. De inlogcode is namelijk hetzelfde. Vraagt iemand anders de subsidie aan? Check deze handige [handleiding](#) voor de juiste procedure.